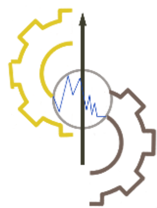


Innovation Management and Operational Strategies

www.journal-imos.ir

Inov. Manage. Oper. Stra. Vol. 4, No. 2 (2023) 184–197.





Paper Type: Original Article

Investigating the Relationship between the Dimensions of Spiritual Leadership and Job Motivation from the Perspective of Shahrekord Education Staff

Setareh Mousavi*

Department of Educational Sciences, Farhangian University, Isfahan, Iran; setarehmousavi@gmail.com.

Citation:



Mousavi, S. (2023). Investigating the relationship between the dimensions of spiritual leadership and job motivation from the perspective of Shahrekord education staff. *Innovation management and operational strategies*, *4*(2), 184-197.

Received: 01/06/2021 Reviewed: 05/07/2021 Revised: 16/08/2021 Accepted: 02/10/2021

Abstract

Purpose: Leaders also use the indicators of spirituality in the organization or group to provide a kind of internal motivation for the external motivation of its employees. Spiritual and value-based leaders deepen the duties and activities of followers in the organization or group by relating them to their deep inner values. The purpose of this study was to investigate the relationship between the dimensions of spiritual leadership and job motivation of Shahrekord education staff.

Methodology: The statistical population of all education staff in Shahrekord city in 1399-98 was 335 people were selected as a sample by the classification method appropriate to the volume. The research instruments included two standard questionnaires of Herbert's job motivation and a modified questionnaire of spiritual leadership by Fry [17].

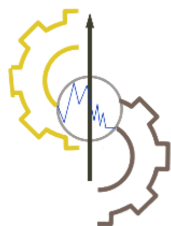
Findings: There is a significant relationship between seven dimensions of spiritual leadership (vision, love of altruism, faith in work, meaning in work, organizational membership) with job motivation of education staff, but between the other two dimensions of spiritual leadership, i.e., organizational commitment and performance feedback has nothing to do with employee motivation. In fact, the more the components of meaningful leadership are applied in the atmosphere of an educational organization and the decisions, procedures, policies and missions of education are formulated and implemented based on the dimension of spiritual leadership, the more job motivation will be among the employees of this educational organization.

Originality/Value: The results of this research can be used by managers, experts and researchers.

Keywords: Spiritual leadership, Job motivation, Staff.

 Corresponding Author: setarehmousavi@gmail.com

 http://dorl.net/dor/20.1001.1.27831345.1402.4.2.6.8





مدیریت نوآوری و راهبردهای عملیاتی

دوره ۴، شماره (۲)، (۱۴۰۲)، ۱۹۷-۱۸۴

www.journal-imos.ir

نوع مقاله: پژوهشی

بررسی رابطه بین ابعاد رهبری معنوی و انگیزش شغلی از دید کارکنان آموزش‌وپرورش شهرکرد

ستاره موسوی*

گروه علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، اصفهان، ایران.

چکیده

هدف: رهبران با استفاده از نشانگرهای معنویت در سازمان یا گروه، هم یک نوع انگیزش درونی برای انگیزش بیرونی کارکنانش فراهم می‌کنند. رهبران معنوی و ارزش‌مدار به وظایف و فعالیت‌های پیروان در سازمان یا گروه، به‌وسیله مرتبط کردن آن‌ها به ارزش‌های عمیق درونی‌شان عمق می‌بخشد. هدف این تحقیق بررسی رابطه ابعاد رهبری معنوی و انگیزش شغلی کارکنان آموزش‌وپرورش شهرکرد بوده است.

روش‌شناسی پژوهش: جامعه آماری کلیه کارکنان آموزش‌وپرورش شهرستان شهرکرد در سال ۱۳۹۹-۱۳۹۸ بوده که با روش طبقه‌بندی متناسب با حجم، تعداد ۳۳۵ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب گردید. ابزار پژوهش شامل دو پرسشنامه‌ی استاندارد انگیزش شغلی هربرت و پرسشنامه اصلاح‌شده رهبری معنوی از فرای [21] بود.

یافته‌ها: بین هفت بعد رهبری معنوی (چشم‌انداز، عشق به نوع‌دوستی، ایمان به کار، معناداری در کار و عضویت سازمانی) با انگیزش شغلی کارکنان آموزش‌وپرورش رابطه معناداری وجود دارد، اما بین دو بعد دیگر رهبری معنوی یعنی تعهد سازمانی و بازخورد عملکرد با انگیزش کارکنان رابطه وجود ندارد. درواقع، هرچه در جو یک سازمان آموزشی مولفه‌های رهبری معنوی در سطح بالاتری در امور اعمال شود و تصمیم‌ها، رویه‌ها، سیاست‌ها و رسالت‌های آموزشی بر مبنای بعد رهبری معنوی تدوین و اجرا شود، میزان انگیزش شغلی در نزد کارکنان این سازمان آموزشی بیش‌تر خواهد بود.

اصالت/ارزش‌افزوده علمی: نتایج حاصل از این پژوهش می‌تواند مورداستفاده مدیران، کارشناسان و پژوهشگران قرار گیرد.

کلیدواژه‌ها: رهبری معنوی، انگیزش شغلی، کارکنان.

۱- مقدمه

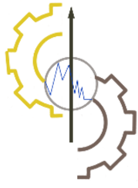
برای سازمان‌های عصر حاضر باید در یک عرصه اقتصادی بدون مرز با یک بازار کار مبتنی بر اقتصاد جهانی که به‌طور مداوم با دانش و اطلاعات روز در ارتباط است، فعالیت کنند. این تغییرات سازمان‌هایی را می‌طلبد که چابک‌تر، فعال‌تر و پویاتر باشند. برای رویارویی با تغییرات فزاینده محیط بیرونی و چالش‌های آن، سازمان‌های معاصر باید محیط کاری را به‌وجود آورند که به آنان در جذب و نگهداری، ارتقا و انگیزش یک تیم از کارکنان ماهر و متخصص کمک کند. رقابت بین سازمان‌ها و اشتیاق شغلی افراد در سازمان‌های مختلف یک عامل بسیار موثر در سازمان‌هاست و تحقیقات تا حدود زیادی اثرات مثبت آن را موردبررسی قرار داده‌اند. هم‌چنین این عامل را می‌توان به‌عنوان پیامد پسایند درنظر گرفت که تحت تاثیر رفتارهای مثبت محیط کار قرار می‌گیرد که در برخی از پژوهش‌ها تحت تاثیر رفتارهای مثبت رهبران بوده است؛ بنابراین فضایی رقابت محور و رویکرد رهبران می‌تواند زمینه‌ساز تغییر و نوآوری را محقق سازد [1].

رهبری یک چهارچوب علی برای تحول سازمانی می‌باشد که به‌منظور ایجاد تحول در سازمان‌ها و محرک درونی در کارکنان به‌وجود آمده است. رهبری ترکیبی از انگیزش، ایمان به کار، تعهد به کار جمعی، معناداری در کار و عضویت در سازمان می‌باشد [2].

* نویسنده مسئول

setarehmousavi@gmail.com


http://dorl.net/dor/20.1001.1.27831345.1402.4.2.6.8



در این میان نقش رهبران معنوی تحریک و برانگیختن کارکنان با استفاده از چشم‌انداز معنوی و ایجاد زمینه‌های فرهنگی براساس ارزش‌های انسانی است تا کارکنانی فعال، دارای بهره‌وری بالا، متعهد و با انگیزه را تربیت کنند. هم‌اکنون سازمان‌ها به سمتی حرکت می‌کنند که معنویت نام گرفته و مقصد و هدف جدیدی برای سازمان‌ها در حال شکل‌گیری است. این هدف جدید حمایت از توسعه معنوی رهبران، کارکنان، مشتریان و سایر ذی‌نفعان سازمان می‌باشد [3].

رهبری معنوی می‌تواند ظرفیت نوآوری و خلاقیت را در کارکنان افزایش دهد و موجب افزایش ارتباطات افراد و هم‌چنین رفتار اخلاقی در سازمان شود [4]. رهبران معنوی و ارزش‌مدار به کارها و فعالیت‌های پیروان در سازمان یا گروه به‌وسیله وصل کردن آنان به ارزش‌های عمیق درونی آنان معنی می‌دهند و باعث افزایش تعهد، انگیزش، کارایی و انرژی آنان در سازمان یا گروه می‌شوند. درواقع رهبران معنوی ایمان، اشتیاق و نتایج کار خودشان را بروز می‌دهند که جان وسلی از این سه چیز به‌عنوان ویژگی عمده و نماد رهبری یاد می‌کند. درواقع رهبر معنوی کسی است که با استفاده از ارزش‌ها، طرز تلقی‌ها و رفتارهایی که لازمه انگیزش درونی خود و دیگران است، بقای معنوی اعضای سازمان را فراهم می‌کند [5].

درواقع، رهبری معنوی ارزش‌ها، نگرش‌ها و رفتار موردنیاز برای برانگیختن خود و دیگران به‌منظور داشتن حس بقای معنوی از طریق فراخوانی و عضویت را شامل می‌شود. یعنی آن‌ها معنی‌داری در زندگی‌شان را تجربه می‌کنند، حس متفاوتی را به‌وجود می‌آورند و درک و قدردانی را احساس می‌کنند رهبری معنوی با فراهم نمودن زمینه‌های مساعد وحمایت کننده برای کارکنان شرایطی را فراهم می‌سازد تا با تلاش درجهت تحقق اهداف سازمان، نیازها و اهداف خود را برآورده کنند و توانایی‌های بالقوه خود را آشکار سازند [6].

با این اوصاف سازمان‌های امروزی با توجه به چالش‌های مستمر به رهبری معنوی نیازمندند. معنویت به‌مثابه نیرویی انرژی‌زا، انگیزاننده و الهام‌بخش است [7]. معنویت جستجویی مداوم برای یافتن معنا، هدف و فرجامی معین است [8]. معنویت ناظر به هدفی متعالی و الهی است [9].

به نظر نلسون [10] رهبری معنوی محل تلاقی ویژگی‌های معنوی و رهبری است، در جایی که اشخاص ازلحاظ معنوی با مفهوم خدا همگام بوده و تحت لوای زندگی می‌کنند و با استعدادهایی که دارند بر دیگران تاثیر می‌گذارند.

رهبران معنوی برای ایجاد معنویت در محیط کار نیازمند برخورداری از ظرفیت‌های ذهنی هستند. رهبری معنوی شامل برانگیختن و الهام بخشیدن کارکنان از طریق یک رویکرد متعالی و یک فرهنگ بر مبنای باورهای نوع‌دوستانه است. این شیوه رهبری موجب پرورش نیروی انسانی باانگیزه و متعهد بهره‌ور می‌شود [11].

رهبری معنوی ازطریق ایجاد چشم‌انداز و ارزش‌های همگن در سطوح فرد، تیم و سازمان سبب تقویت تعهد و بهره‌وری سازمان می‌شود [12].

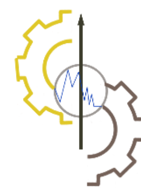
درواقع، رهبر معنوی کسی است که از طریق ایجاد حساسیت نسبت به خود و دیگران و ماورای طبیعت در افراد سازمان، آن‌ها را نسبت به شغل و کار خود علاقه‌مند می‌کند. سپس باعث برانگیختن آنان نسبت به وظایف کاری خود می‌شود و درنتیجه موجبات بقای معنوی آنان را فراهم می‌آورد [13].

رهبری براساس معنویت در سازمان منجر به بهبود اخلاق کاری می‌شود و سلامت سازمانی را تضمین می‌کند. رهبرانی که از طریق انگیزه‌های درونی کارکنان را تحت تاثیر قرار می‌دهند، اثرات پایداری در موفقیت سازمان دارند. به‌این‌ترتیب معنویت در تاروپود و فرهنگ سازمانی وارد می‌شود و اثرات بلندمدتی خواهد داشت [14]. رهبری معنوی در شکل پیشرفته خود درصدد توسعه و گسترش مستمر سازمان و ارتقای یادگیری و سرعت بخشیدن به انجام کارها به بهترین نحو در افراد می‌باشد [15].

ریو [16] اظهار می‌دارد رهبری معنوی به اخلاقیات، درستی و صداقت رهبر بستگی دارد، بدین ترتیب تحول شخصی در مسیر رهبری لازم می‌باشد.

یکی از اصلی‌ترین اجزای محیط‌های کاری معنوی، رهبر معنوی است. سازمان‌ها نیاز دارند که در مسیر تبدیل خود به سازمان‌های

یادگیرنده، معنویت را در محل‌های کار خود رواج دهند و به همین خاطر احتیاج به رهبری معنوی دارند. در این بین وظیفه رهبری را می‌توان کمک به دیگران در یافتن روح درونی خود، به دست آوردن و حفظ اعتماد دیگران، گوش دادن موثر به خواسته‌های دیگران و در کل، خدمت به همکاران خود بدون درنظر گرفتن علایق شخصی دانست [5].



یکی از مهم‌ترین جنبه‌های رهبری معنوی شناخت خود است [16]. موهبت‌های مهربانی، عشق، قدرت و اهمیت فقط وقتی تاثیرگذار است که به‌طور آزادانه ارایه شود و آزادانه دریافت شود. وقتی روح سالم است، تغییرات محل کار در شیوه زندگی موثر واقع می‌شود. رهبری معنوی بدون تعهد به فرهنگ و انضباط و آن‌چه در زیر ظواهر سطحی بیان شده، امکان‌پذیر نیست. رهبری معنوی را باید از درون کشف کرد و پرورش داد و آن را هشیارانه در برابر رودی از جریانات خارجی که مدام از این‌سو به آن‌سو درحرکت‌اند آماده و محافظت کرد [17].

یکی از مولفه‌هایی که معنویت حاکم بر سازمان را تحت تاثیر قرار می‌دهد انگیزش شغلی است. بنا به نظرمارک و همکاران [18]، انگیزش فرآیندی روانی است که رفتارها را به سمت اهداف تحریک می‌کند؛ بنابراین انگیزش عملکرد بسیار مهمی است که به سازمان‌ها در رسیدن به اهداف کمک کرده و آن‌ها را در افزایش اثربخشی شغل و رسیدن به استراتژی‌های سازمانی توانمند می‌سازد.

یکی از جالب‌ترین سلسله مطالعاتی که به مسایل انگیزشی توجه دارد، به‌وسیله فردریک هرزبرگ در سال ۱۹۵۷ انجام شده است. بیش‌تر مدیران گرچه مجذوب و مسحور نظریه انگیزش مازلو می باشند، اما به‌کارگیری آن را در سازمان خود دشوار می‌یابند. باوجود این دستورالعمل‌های پژوهشی و بازنگری طراحی شغل‌های پیشنهادی فردریک هرزبرگ و همکاران او، برای عده‌ای از مدیران، در افزایش انگیزش کارکنان شناخته شده است [19].

مقایسه نظریه‌های انگیزش هرزبرگ و مازلو نشان می‌دهد که عوامل بهداشتی معرف نیازهای سطوح پایین سلسله‌مراتب مازلو و عوامل انگیزشی تا حدودی هم‌تراز سطوح بالای این سلسله‌مراتب یعنی احترام و نیاز به خودشکوفایی است [20]. با توجه به آنچه مطرح شد این سوال پیش می‌آید که آیا بین مولفه‌های رهبری معنوی با انگیزش درونی کارکنان آموزش‌وپرورش شهرکرد رابطه وجود دارد؟

۲- چارچوب نظری و پیشینه مطالعاتی

رهبری معنوی براساس فلسفه رهبری خدمتگزار بنا نهاده شده است. نوعی رهبری که بر ارایه خدمت به دیگران، دیدگاه کلی نسبت به کار، بالندگی فردی و تصمیم‌گیری مشترک تاکید دارد. درواقع رهبران معنوی ایمان، اشتیاق و نتایج کار خودشان را بروز می‌دهند. درواقع رهبر معنوی کسی است که با استفاده از ارزش‌ها، نگرش‌ها و رفتارهایی که لازمه انگیزش درونی خود و دیگران است، بقای معنوی اعضای سازمان را ایجاد می‌کنند [20]. براساس نظر فرای [21] رهبری معنوی دارای ابعاد متعددی است که در ادامه به آن‌ها اشاره شده است.

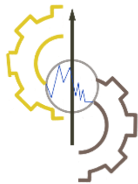
چشم‌انداز

کانگر و کانونگو در فرآیند رهبری معنوی چیزی که از بیش‌ترین اهمیت برخوردار است چشم‌انداز روشن از مقصدی می‌باشد که سازمان می‌خواهد در آینده‌ای نه‌چندان دور به آن‌ها برسد [22].

زمانی‌که چشم‌انداز مناسبی ایجاد می‌شود، تاثیر آن به‌مراتب بیش‌تر از دیدگاه فردی کارکنان خواهد بود. معمولا چشم‌انداز براساس دیدگاهی مشترک ایجاد می‌گردد و اجباری در پذیرش آن نیست و با خطاب قرار دادن عواطف و احساسات افراد در قلب آنان نفوذ کرده و موجب می‌گردد که عملکردی فوق‌العاده از خود نشان دهند [23].

رهبران معنوی حتما باید دارای چشم‌انداز باشند و در حرکت به سمت ایجاد چشم‌اندازهای رهبران معنوی سه کار انجام می‌دهند. چشم‌انداز یک مولفه ضروری در رهبری معنوی است با کمک چشم‌انداز رهبر می‌تواند به واقعیت وضع فعلی احترام گذاشته و بستر تحقق شاخصه‌ای چشم‌انداز را فراهم نموده و در فضای سازمان بستر تحقق این چشم‌انداز را در فضایی گروهی ایجاد می‌کند [24].

موسوی / مدیریت نوآوری و راهبردهای عملیاتی، دوره ۴، شماره ۲، تابستان ۱۴۰۲، صفحه: ۱۹۷-۱۸۴



عشق به نوع‌دوستی

در رهبری معنوی، عشق به نوع‌دوستی عبارت است از حس تمامیت، هماهنگی، بهروزی و خوشبختی به‌واسطه توجه و مراقبه، دلواپسی و قدردانی از خود و دیگران. عشق به نوع‌دوستی و توجه و علاقه به دیگران و تبسم، مزایای عاطفی عظیمی دارد. عشق به نوع‌دوستی ارزش‌هایی از قبیل صبر، مهربانی، عدم حسادت، بخشش، فروتنی، ازخودگذشتگی، خودکنترلی، اعتماد، وفاداری و صداقت را دربردارد [15].

رهبر معنوی با رواج فضای نوع‌دوستی در درون سازمان زمینه‌ای ایجاد می‌کند که افراد توجه عمیقی به خود داشته باشند و تعاملات مطلوبی با دیگران برقرار کنند که این امر موجب می‌شود که فضای اجتماعی و ارتباطات گروهی بین افراد شکل گیرد، رهبران به نیازها و خواسته‌های کارکنان خود توجه نمایند و درنهایت به رشد و بالندگی آنان جهت تخصیص اختیار و مسئولیت توجه نمایند [17].

ایمان و امید به کار

افراد باوجود ایمان در مورد هدفی که دارند و چگونگی دستیابی آن، بصیرت پیدا می‌کنند. با مخالفت‌ها روبه‌رو می‌شوند و سختی‌ها و رنج‌ها را تحمل می‌کنند تا اهدافشان را به‌دست آورند. زمانی‌که افراد ایمان به کار داشته باشند، خویشتن‌داری را تمرین می‌کنند و فراتر از ارزش‌های شخصی خود پیش می‌روند، در دستیابی به اهداف سازمان تحول و شکیبایی و پشتکار بهترین و بیش‌ترین تلاش فردی را دارند، توان بالقوه خود را به حداکثر می‌رسانند و با تمام قوا برای موفقیت سازمان در تلاش‌اند. ایمان به کار با تعیین اهداف چالشی، وسیع اما قابل‌دسترس و دستیابی همراه است [8].

رهبری معنوی در سازمان باعث شکل‌گیری باورهای دینی و ایمان به کار در کارکنان می‌گردد و این امر به‌عنوان یک محرک درونی در کارکنان باعث رشد و بالندگی خود، این‌که مسئولیت‌های خود را به بهترین نحو انجام دهند و درنهایت باعث افزایش تعهد در کارکنان می‌شود [25].

معناداری در کار

یک جنبه اساسی معنویت در کار شامل یک حس عمیق معنا و مقصود در کار است. چون این احساس معنا، به لحاظ ساعات کار طولانی و تحرک زیاد نمی‌تواند در خانواده و اجتماع تامین شود؛ لذا آن را در محیط کار، جایی که قسمت اعظم ساعات بیداری خود را در آن می‌گذرانند، جستجو می‌کنند. این بعد از معنویت در محیط کار مشخص می‌کند که چگونه کارکنان در کار روزمره‌شان در سطح فردی تعامل دارند. بیان معنی در کار شامل این فرض است که هر فردی انگیزش درونی، تمایل و علایقی برای مبادرت به انجام فعالیت‌هایی دارد که معنای بیش‌تری به زندگی خودش و دیگران می‌بخشد [8].

چنین رهبری باعث می‌شود که کارکنان ماهیت و مفهوم واقعی حرفه خود را درک نموده و برای حرفه‌ای که دارند اهمیت قایل شوند. معناداری کار در فضای سازمان شرایطی ایجاد می‌کند که کارکنان سازمان‌ها درک و آگاهی بیش‌تری نسبت به حرفه خود داشته باشند. قدرت تحلیل شرایط و موقعیت موجود و آتی سازمان را افزایش دهند و درنهایت برای پذیرش وظایف پیچیده‌تر آمادگی بیش‌تری داشته باشند [26].

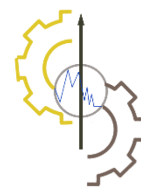
عضویت و تعلق سازمانی

یک بعد اساسی دیگر از معنویت در محیط کار، شامل احساس نوعی پیوند و احساس همبستگی عمیق با دیگران است [4]. این بعد از معنویت در محیط کار در سطح گروهی از رفتار انسانی رخ می‌دهد و بر تعاملات بین کارکنان و همکاران دلالت دارد. همبستگی در محیط کار مبتنی بر این باور است که افراد یکدیگر را در پیوند باهم می‌یابند. این سطح از معنویت در محیط کار شامل ارتباطات ذهنی، احساسی و معنوی بین کارکنان می‌باشد [27].

عضویت و تعلق سازمانی به معنای داشتن احساس درک شدن و مورد قدردانی قرار گرفتن به‌عنوان قسمتی از یک جامعه بزرگ و

همبستگی در محیط کار است [28].

عضویت و تعلق سازمانی یعنی احساس داشتن رسالتی مهم ازنظر سازمان و همکاران باعث می‌شود که کارکنان فضای اعتماد و دوستی را بین خود و همکاران غنی کنند، تعاملات بین رهبران و کارکنان غنی شود و درنهایت کارکنان خود را در اتخاذ تصمیم‌گیری‌های سازمان متعهد می‌کنند و احساس مسئولیت می‌کنند و به رهبران و سایر همکاران خود در سازمان یاری می‌رسانند [28].



ایمان دینی

این بعد از رهبری معنوی جزو مولفه‌هایی که فرای [21] برشمرده است نیست و این بعد توسط محقق دیگری [29] به ابعاد رهبری معنوی اضافه شده است. در بطن شخصیت رهبری معنوی، ایمان یا اعتقاد به خدا وجود دارد. ایمان به معنای اعتقاد به یکتایی خدا و پیامبری حضرت محمد (ص) و ائمه معصومین (ع) است. یک رهبری با ایمان قوی، تمام دارایی‌ها و توانایی‌هایش را متعلق به خدا و سازمانش می‌داند. اعتقادات و تفکراتش را تسلیم خداوند نموده و دستورات خدا و پیامبر و ائمه معصومین را برای عمل در سازمانش بدون تردید به کار می‌بندد. علاوه‌براین رهبر معنوی باید ازلحاظ ایمان به خدا و احکام و دستورات الهی از پیشگامان بوده و ذوب در آرمان‌های آن باشد، به‌نحوی‌که ایمان او به همه افراد سازمان ثابت شده و افراد در پیروی از او و رسالاتش دچار شک و تردید نشوند [28].

ایمان دینی پیوندی است دوستانه میان رهبران و کارکنان و یا نوعی هماهنگی میان کارکنان و آرمان‌های کلی زندگی و سازمان، اما ایمان و آرمان‌های غیرمذهبی نوعی بریدگی از جهان و ساختن دنیای خیالی برای خود است که به‌هیچ‌وجه از جهان بیرون حمایت نمی‌شود. ایمان دینی در فضای سازمان تنها یک سلسله تکالیف برای انسان علی‌رغم تمایلات طبیعی شناسایی نمی‌کنند بلکه چهره سازمان و فعالیت‌های سازمانی را درنظر کارکنان تغییر می‌دهد. عناصری علاوه بر عناصر محسوس در فضای سازمان ارایه می‌دهد و همین موضوع بستر تقویت باورهای مذهبی آن‌ها را ایجاد می‌کند [30].

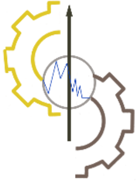
تقویت روحیه معنوی کارکنان آموزش‌وپرورش در راستای برقراری آموزشی دینی و سالم در کشور به کمک رهبری معنوی میسر خواهد بود. از سوی دیگر در حوزه مدیریت آموزشی، آسیب‌های فرهنگی یکی از جدیدترین تهدیدات تربیتی است و بر ضد آرمان‌ها، خلاقیت و اعتمادبه‌نفس کارکنان به کار گرفته می‌شود. برایناساس در چنین موقعیتی، هدایت کارکنان در جهت اهداف سازمان، همسو کردن هدف‌های فردی آنان با هدف‌های سازمان، تفهیم و تفهم متقابل ایجاد انگیزه جز از طریق رهبری در اعمال مدیریت امکان‌پذیر نیست. معنویت و رهبری معنوی در نظام آموزشی می‌تواند نقش اصلی و اساسی را در صحت عمل و کارایی کارکنان ایفا کند. اهمیت این موضوع در پژوهش‌های مرتبط با رهبری معنوی مشهود است. پژوهش‌های قبلی، عمدتا تاثیر هر یک از متغیرهای پژوهش را بر عملکرد پرستاران، دانش‌آموزان و معلمان بررسی و کم‌تر بر مولفه انگیزش کارکنان تمرکز کرده است؛ بنابراین با توجه به اهمیت رهبری معنوی در رشد و بالندگی سازمان‌ها از یک‌سو و نقش حیاتی انگیزش شغلی در عملکرد فردی و سازمانی کارکنان، پژوهش حاضر به بررسی رابطه بین ابعاد رهبری معنوی و انگیزش شغلی از دید کارکنان آموزش‌وپرورش شهرکرد پرداخته است.

نتایج پژوهش موسوی و همکاران [31] نشان‌دهنده آن است که مدیران و رهبران سازمان‌ها می‌توانند با استفاده از انگیزش درونی و القای معنویت الهام‌بخش سطح معنویت در کار را بهبود بخشیده و از این طریق زمینه‌ساز اخلاق کاری مناسب در سازمان شوند. با توجه به نتایج پژوهش صادقی فر و همکاران [32]، وجود رفتارهای مبتنی بر رهبری معنوی می‌تواند تاثیر مثبتی بر انگیزش شغلی اساتید داشته باشد. توصیه می‌شود با ایجاد زیرساخت‌های مناسب جهت ایجاد و نهادینه‌سازی مولفه‌های رهبری معنوی، انگیزش شغلی مدرسین دانشگاهی به‌عنوان یک گروه دانشی مورد تقویت قرار گیرد.

رهبری معنوی و انگیزش شغلی و اعتماد سازمانی به هم همبستگی مثبت و معناداری دارند. پیشنهاد می‌شود که مدیران بیمارستان با توجه به رهبری معنوی، انگیزش شغلی و اعتماد سازمانی کارکنان را در بیمارستان افزایش دهند [10].

بررسی مدل‌های اندازه‌گیری و تحلیل مقادیر بارهای عاملی نشان داد که مولفه‌های رهبری معنوی دارای بیش‌ترین تاثیر بر عملکرد سازمانی می‌باشند. هم‌چنین، بررسی مدل ساختاری پژوهش و تحلیل‌های مسیر نشان داد که بین متغیرهای رهبری معنوی با هویت سازمانی و نیز رهبری معنوی با عملکرد همبستگی قوی وجود دارد. نتایج تحلیل هم‌زمان عوامل تاثیرگذار بر عملکرد سازمانی نیز نشان

داد که مولفه‌های رهبری معنوی دارای بیش‌ترین تاثیر بر عملکرد سازمانی است. متغیر رهبری معنوی ۷۹٫۳% تغییرات مربوط به متغیر عملکرد سازمانی را به‌طور مستقیم تبیین می‌کند. هم‌چنین، رهبری معنوی به‌طور غیر مستقیم و به‌واسطه متغیر میانجی هویت سازمانی به میزان ۳٤% بر متغیر عملکرد سازمانی تاثیر می‌گذارد [32].



پژوهش سورنی و ارشاد [33] نشان داد که معنویت و ابعاد آن بر انگیزه شغلی کارکنان تاثیر دارد. پژوهش لطفی، جعفری و آراسته [30] با هدف بررسی متون تخصصی مرتبط با رهبری معنوی و بالندگی دانشجویان و نیز مصاحبه نیمه ساختمند با ۲۰ نفر از صاحب‌نظران دانشگاهی منتج به استخراج ۲۰۹ کد باز، ۰۱ کد محوری و ۲۹ مقوله شد که درنهایت مدلی مشتمل بر ۲ بعد و ۹۱ مولفه در قالب هسته مرکزی مدل، با ۲٤ عامل اثرگذار، ۲ راهبرد، ۲۹ سازوکار و روش اجرایی و ۱ پیامد تدوین شد.

نتایج شاه‌محمدی و همکاران [34] نشان داد که وضعیت رهبری معنوی در دانشگاه کردستان در سطح بالاتر از متوسط و میزان درگیری شغلی کارکنان در سطح متوسط بود. بین رهبری معنوی و درگیری شغلی کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. هم‌چنین مشخص شد که اگرچه ترکیبی از مولفه‌های رهبری معنوی می‌توانند نقش معنی‌داری در پیش‌بینی درگیری شغلی داشته باشند، اما به‌استثنای مولفه ایمان و امید در کار، هیچ‌یک از مولفه‌های دیگر نمی‌توانند به‌تنهایی اثر معنی‌داری بر درگیری شغلی کارکنان داشته باشند.

ارتباط بین رهبری معنوی و رضایت شغلی کارکنان معنادار است؛ به‌علاوه تمامی مولفه‌های رهبری معنوی با رضایت شغلی کارکنان رابطه معناداری دارند. هم‌چنین تحلیل رگرسیون چندعاملی نشان می‌دهد که از میان مولفه‌های رهبری معنوی، چشم‌انداز سازمانی، عشق به نوع‌دوستی و عضویت بیش‌ترین تاثیر را بر رضایت شغلی دارند [35].

تحقیق تقی زاده و شکری [36] نشان داده است که رهبری معنوی بر عدالت سازمانی و تعهد سازمانی تاثیر دارد. یافته‌های علامه و همکاران [6] نشان دادند که ادراک مثبت از رهبری معنوی با تعهد و بروز رفتار شهروندی و عملکرد آنان رابطه داشته است. به‌گونه‌ای که عملکرد هم به‌صورت مستقیم از بعد ایمان/ امید رهبری معنوی و هم غیر مستقیم یعنی از طریق رفتار شهروندی سازمانی ارتباط دارد. پیش‌بینی شد رفتار شهروندی و تعهد سازمانی بیش‌ترین رابطه را از بعد نوع‌دوستی رهبری معنوی دارد. برازش کلی مدل نشان داد که نسبت خی دو به درجه آزادی برابر با ۱/٦٥ بود. مدیران و سازمان برای بهبود عملکرد و تعهد سازمانی سعی نمایند ابتدا با ارایه برنامه‌های کاری با اهداف روشن (ایجاد چشم‌انداز) و برقراری ارتباط انسانی (رفتارهای نوع‌دوستانه) ادراک را از رهبری معنوی بهبود بخشند؛ زیرا که از این طریق هم می‌توانند بروز رفتارهای شهروندی را تسهیل نمایند و هم عملکرد مراقبتی ایشان دارای کیفیتی مناسب گردد.

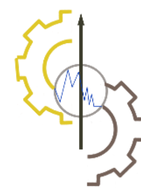
در پژوهش سپهوند و همکاران [37] با استفاده از رویکرد معادلات ساختاری به بررسی تاثیر رهبری معنوی بر انگیزش درونی در دانشگاه اصفهان پرداخته شده است. نتایج حاکی از تاثیرگذاری رهبری معنوی بر انگیزش درونی کارکنان است.

یافته‌های تابان و همکاران [38] نشان داد که بین چشم‌انداز سازمانی، عشق به نوع‌دوستی، ایمان به کار، معناداری در کار و ایمان دینی، با انگیزش کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج نشان می‌دهد که رهبری معنوی، عاملی مهم در ایجاد و افزایش انگیزش شغلی کارکنان محسوب می‌شود. ذاکری [39] به بررسی رابطه مولفه‌های رهبری معنوی و انگیزش شغلی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه شهید بهشتی تهران پرداخته است. نتایج نشان می‌دهد که تمامی ابعاد رهبری معنوی رابطه معناداری با انگیزش شغلی دارند. ابعاد رهبری معنوی در تعامل با یکدیگر درمجموع ۲٤% از واریانس انگیزش شغلی را تبیین می‌کنند.

گیوریان و همکاران [40] به تبیین رهبری معنوی و رابطه متقابل رهبر-پیرو پرداختند. نتایج حاصله به این امر دلالت دارد که رفتار رابطه‌مدار در یک رهبر نقش کاملا اساسی در برقراری ارتباط بین رهبری معنوی و *LMX* دارد و این درحالی است که این نقش در رابطه با برخی از مشخصه‌های رهبری معنوی (چشم‌انداز-تعهد سازمانی) و *LMX* از اهمیت کم‌تری برخورداراست.

رهبری معنوی شامل صداقت، عدالت، خودشناسی و تمرکز بر فضیلت، رسالت، تغییرپذیر بودن، فروتنی، انعطاف‌پذیر و تحریک‌پذیر بودن است. رهبری معنوی شامل آگاهی درونی، تعالی، معنابخشی، ارزش و هدف است. علاوه‌براین، رهبران معنوی باید به زندگی حرفه‌ای و شخصی اعضای خود توجه داشته باشند. روند این نوع رهبری شامل توجه به استانداردهای اخلاقی متعالی، نیازهای جامعه، مدیریت منابع در زمینه خدمات و هم‌چنین مولفه‌های رهبری سنتی مانند داشتن دیدگاه و چشم‌انداز و شایستگی است [41] و هدف

کلی بهبود مستمر نه‌تنها برنامه‌ها و خدمات بلکه افراد است. هم‌چنین رهبری معنوی عمیقا در ارزش‌های فرد رهبر ریشه دارد، این فرایند از دارا بودن ارزش‌های عمیق فردی، نیروهای شریف فراتر از خود فرد است؛ بنابراین رهبر معنوی، دیدگاهی را به‌وجود می‌آورد که همگان باید راه خود را در قالب هدف روشن کنند، ارزش‌ها و الگوهای کوتاه‌مدت را نفروشند، اعتقاد و ایمان را تشویق کنند و همه را به تعالی فرامی‌خواند [30].



افسر و همکاران [4] به پژوهشی با عنوان ارتباط رهبری معنوی با رفتار کارمندان طرفدار محیط‌زیست نشان داد که رهبری معنوی به‌صورت مثبت در قالب معنویت در محیط کار، به‌نوبه خود تحت تاثیر هر دو انگیزه درونی و شور و شوق به‌عنوان متغیرهای مداخله‌گر در محیط‌زیست است. کادیر علی و بیتانگ [42] تاثیر مثبت و معناداری سبک رهبری معنوی بر رضایت شغلی را نشان داد. هم‌چنین رضایت شغلی نقش میانجی در تمامی سبک‌های رهبری کاربردی، تحول‌گرا و معنوی بر عملکرد شرکت داشت.

فرای و همکاران [25] به بررسی تاثیر رهبری معنوی بر عملکرد واحدهای سازمانی پرداختند. در این پژوهش که با استفاده از الگوسازی معادلات ساختاری انجام گرفته، نتایج نشان داد که رهبری معنوی و ابعاد آن بر عملکرد سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد. میهالسیا [43] به بررسی تاثیر شخصیت رهبران بر عملکرد شغلی کارکنان پرداخت. او به این نتیجه رسید که شخصیت رهبران نه‌تنها بر عملکرد کارکنان بلکه بر رضایت شغلی زیردستان تاثیر دارد.

عسکری ماسوله و همکاران [9] در تحقیقی نشان داد که رابطه مثبت و معناداری بین رهبری معنوی و ابعاد رضایت شغلی وجود دارد. هم‌چنین در این تحقیق مشخص شد که ارتباطی بین ویژگی‌های جمعیت شناختی و رضایت شغلی کارکنان وجود ندارد.

در تحقیق دیگری چن و همکاران [5] نقش ارزش‌های معنوی رهبر برحسب رابطه رهبر پیرو در فرایند ارتقا انگیزش آزادی‌های کارمند و بهزیستی سعادتمند را بررسی می‌کند. آن‌ها دریافتند که ارزش‌های درک شده پیروان و تفاوت بین ادراکات رهبر پیرو، و نه خود ادراکی رهبر از ارزش‌های معنوی، به‌طور برجسته‌ای ورای رهبری تبادلی در پیش‌بینی آزادی انگیزشی و بهزیستی سعادتمند پیروان سهیم است و انگیزه‌های مستقل پیروان کاملا ارتباط بین ارزش‌های معنوی و بهزیستی سعادتمند را میانجی‌گری می‌کند.

فرای و همکاران [23] در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که یک رابطه مثبت و مهمی بین رهبری معنوی و چندین برونداد در سطح واحد شامل تعهد سازمانی، بهره‌وری و سه معیار عملکرد نظامی وجود دارد. این نتایج بیان می‌کند که رهبری که بر سلامت معنوی در محیط کار تاکید می‌کند، بروندادهای سودمندی را ایجاد می‌کند.

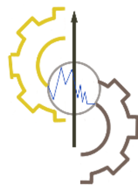
وجه تمایز این پژوهش با دیگر پژوهش‌ها در این است که این پژوهش، جامعه خود را کارکنان آموزش‌وپرورش قرار داده است. نهادی که در پرورش نیروی انسانی برای سازمان‌ها و بخش‌های مختلف بسیار موثر است و رضایت شغلی و انگیزش ضعیف آن‌ها می‌تواند پیامدهای بدی برای کشور به همراه داشته باشد. این پژوهش هم‌چنین رهبری معنوی و انگیزش مبتنی بر معنویت را به‌عنوان عوامل موثر بر رضایت شغلی و در پی آن، عملکرد سازمانی کارکنان درنظر گرفته است. در این پژوهش رابطه مولفه‌های رهبری معنوی با انگیزش درونی بر روی کارکنان آموزش‌وپرورش شهرکرد در سال تحصیلی ۱۳۹۸ تا ۱۳۹۹ بررسی خواهد شد. رهبری معنوی براساس نظریه فرای [21] و انگیزش درونی براساس نظریه انگیزشی هرزبرگ [44] بررسی خواهد شد.

۳- فرضیه‌های پژوهش

۱. بین چشم‌انداز سازمانی و انگیزش شغلی کارکنان آموزش‌وپرورش شهرکرد رابطه وجود دارد.
۲. بین عشق به نوع‌دوستی و انگیزش شغلی کارکنان آموزش‌وپرورش شهرکرد رابطه وجود دارد.
۳. بین ایمان به کار و انگیزش شغلی کارکنان آموزش‌وپرورش شهرکرد رابطه وجود دارد.
٤. بین معناداری در کار و انگیزش شغلی کارکنان آموزش‌وپرورش شهرکرد رابطه وجود دارد.
٥. بین عضویت سازمانی و انگیزش شغلی کارکنان آموزش‌وپرورش شهرکرد رابطه وجود دارد.

موسوی / مدیریت نوآوری و راهبردهای عملیاتی، دوره ۴، شماره ۲، تابستان ۱۴۰۲، صفحه: ۱۹۷-۱۸۴

٦. بین ایمان دینی و انگیزش شغلی کارکنان آموزش‌وپرورش شهرکرد رابطه وجود دارد.





شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش.

Figure 1- The conceptual model of the research.

۴- روش پژوهش

جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان آموزش‌وپرورش شهرکرد ($N = 2650$) بوده است. برای برآورد حجم نمونه براساس واریانس جامعه از فرمول کوکران استفاده شد. براین‌اساس ۳۳۵ نفر از کارکنان آموزش‌وپرورش شهرکرد به‌عنوان نمونه در نظر گرفته شدند. در پژوهش حاضر از روش نمونه‌گیری طبقه‌بندی متناسب با حجم استفاده شده است (متناسب با واحد کاری).

ابزار پژوهش حاضر دو پرسشنامه بسته پاسخ با عناوین پرسشنامه رهبری معنوی[1] فرای و دیگران [23] و جهت سنجش انگیزش درونی از پرسش‌نامه محقق ساخته براساس نظریه انگیزشی هرزبرگ استفاده شد. این پرسش‌نامه دارای ۲۸ سوال بسته پاسخ با طیف پنج گزینه‌ای لیکرت (بسیار کم، کم، تا حدودی، زیاد و بسیار زیاد) بوده که به ترتیب نمره ۱، ۲، ۳، ٤ و ٥ به آن‌ها تعلق می‌گرفت.

پرسشنامه استاندارد رهبری معنوی از فرای و همکاران [23] دارای ۳۰ سوال می‌باشد. این پرسشنامه توسط ضیائی و همکاران [45] اعتباریابی شده است و ٦ سوال به علت بار عاملی کم حذف شد. در پرسشنامه محقق ساخته مورداستفاده در پژوهش حاضر، پس از افزودن ۱۵ سوال در رابطه با سایر ابعاد، درنهایت تعداد گویه‌های پرسشنامه به ۳۹ گویه افزایش یافت. ضریب پایایی آلفای کرونباخ این پرسشنامه محاسبه و ۰/۷۸ تعیین گردید.

پایایی پرسشنامه انگیزش شغلی توسط ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۳ برآورد شده است. برای تعیین روایی این دو پرسشنامه از روش روایی محتوایی استفاده شد. بر همین اساس این پرسشنامه توسط ٥ نفر از متخصصان و اساتید دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی موردبازنگری قرار گرفت و درنهایت پس از انجام اصلاحات لازم و مورد تایید متخصصان قرار گرفت.

جدول ۱- توزیع فراوانی گروه نمونه براساس جنسیت.

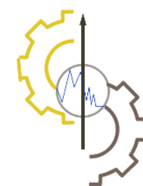
Table 1- Frequency distribution of the sample group based on gender.

شاخص‌های آماری جنسیت	فراوانی	درصد
مرد	228	68.7
زن	107	31.3
مجموع	335	100

بنابر اطلاعات **جدول ۱** تعداد کارمندان مرد بیش از دو برابر تعداد کارکنان زن است و به لحاظ آماری تاثیرگذاری نظرات کارکنان مرد بسیار بیش‌تر و ملموس‌تر از کارکنان زن می‌باشد.

[1] Spiritual Leadership (SL)

بنابر اطلاعات اکثریت افراد موردمطالعه به ترتیب ۶۰٪ دارای مدرک تحصیلی کارشناسی و ۳۱/۴٪ دارای مدرک کارشناسی ارشد و دکتری و ۸٫۶٪ دارای مدرک دیپلم و فوق‌دیپلم بوده‌اند.



۵- یافته‌های پژوهش

فرضیه ۱ - بین چشم‌انداز سازمانی و انگیزش شغلی کارکنان آموزش‌وپرورش شهرکرد رابطه وجود دارد.

جدول ۲- ماتریس همبستگی رابطه بین چشم‌انداز سازمان با انگیزش درونی کارکنان.

Table 2- Correlation matrix of the relationship between organizational perspective and internal motivation of employees.

ماتریس همبستگی		انگیزش درونی کارکنان آموزش‌وپرورش
	ضریب همبستگی	**0.158
	سطح معناداری دو دامنه	0.006
	تعداد	300

بررسی ضرایب همبستگی مشاهده‌شده بین چشم‌انداز سازمان و انگیزش درونی کارکنان آموزش‌وپرورش شهرکرد نشان‌دهنده رابطه مثبت و معنادار بین چشم‌انداز سازمان و انگیزش درونی با مقدار $r = 0.158$ است؛ بنابراین فرضیه ویژه اول پژوهش تایید می‌گردد و بین چشم‌انداز سازمان و انگیزش درونی کارکنان آموزش‌وپرورش شهرکرد رابطه وجود دارد.

فرضیه ۲ - بین عشق به نوع‌دوستی و انگیزش شغلی کارکنان آموزش‌وپرورش شهرکرد رابطه وجود دارد.

جدول ۳- ماتریس همبستگی رابطه بین عشق به نوع‌دوستی با انگیزش شغلی کارکنان آموزش‌وپرورش شهرکرد.

Table 3- Correlation matrix of the relationship between love for altruism and job motivation of education workers in Shahrekord.

ماتریس همبستگی		انگیزش شغلی کارکنان آموزش‌وپرورش
	ضریب همبستگی	**0.440
	سطح معناداری دو دامنه	0.003
	تعداد	300

بررسی ضرایب همبستگی مشاهده‌شده بین عشق به نوع‌دوستی و انگیزش درونی کارکنان آموزش‌وپرورش شهرکرد نشان‌دهنده رابطه مثبت و معنادار بین عشق به نوع‌دوستی و انگیزش درونی با مقدار $r = 0.440$ است؛ بنابراین، فرضیه دوم پژوهش تایید می‌گردد و بین عشق به نوع‌دوستی و انگیزش درونی کارکنان آموزش‌وپرورش شهرکرد رابطه وجود دارد.

فرضیه ۳ - بین ایمان به کار و انگیزش شغلی کارکنان آموزش‌وپرورش شهرکرد رابطه وجود دارد.

جدول ۴- ماتریس همبستگی رابطه بین ایمان به کار با انگیزش درونی کارکنان آموزش‌وپرورش شهرکرد.

Table 4- Correlation matrix of the relationship between faith in work and internal motivation of Shahrekord education staff.

ماتریس همبستگی		انگیزش شغلی کارکنان آموزش‌وپرورش
	ضریب همبستگی	**0.204
	سطح معناداری دو دامنه	0.03
	تعداد	300

بررسی ضرایب همبستگی مشاهده‌شده بین ایمان به کار و انگیزش درونی کارکنان آموزش‌وپرورش شهرکرد نشان‌دهنده رابطه مثبت و معنادار بین ایمان به کار و انگیزش درونی با مقدار $r = 0.204$ است؛ بنابراین، فرضیه ویژه سوم پژوهش تایید می‌گردد و بین ایمان به کار و انگیزش درونی کارکنان آموزش‌وپرورش شهرکرد رابطه وجود دارد.

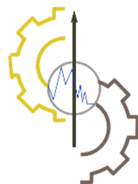
فرضیه ۴ - بین معناداری در کار و انگیزش شغلی کارکنان آموزش‌وپرورش شهرکرد رابطه وجود دارد.

موسوی / مدیریت نوآوری و راهبردهای عملیاتی، دوره ۴، شماره ۲، تابستان ۱۴۰۲، صفحه: ۱۹۷-۱۸۴

جدول ۵- ماتریس همبستگی رابطه بین معناداری در کار با انگیزش شغلی کارکنان آموزش‌وپرورش شهرکرد.

Table 5- Correlation matrix of the relationship between meaningfulness at work and job motivation of Shahrekord education and training staff.

ماتریس همبستگی	انگیزش شغلی کارکنان آموزش‌وپرورش
ضریب همبستگی	**0.196
سطح معناداری دو دامنه	0.018
تعداد	300



بررسی ضرایب همبستگی مشاهده‌شده بین معناداری در کار و انگیزش درونی کارکنان آموزش‌وپرورش شهرکرد نشان‌دهنده رابطه مثبت و معنادار بین معناداری در کار و انگیزش درونی با مقدار *r=0.196* است؛ بنابراین فرضیه چهارم پژوهش تایید می‌گردد و بین معناداری در کار و انگیزش درونی کارکنان آموزش‌وپرورش شهرکرد رابطه وجود دارد.

فرضیه ۵- بین عضویت سازمانی و انگیزش شغلی کارکنان آموزش‌وپرورش شهرکرد رابطه وجود دارد.

جدول ۶- ماتریس همبستگی رابطه بین عضویت سازمانی با انگیزش شغلی کارکنان آموزش‌وپرورش شهرکرد.

Table 6- Correlation matrix of the relationship between organizational membership and job motivation of Shahrekord education staff.

ماتریس همبستگی	انگیزش شغلی کارکنان آموزش‌وپرورش
ضریب همبستگی	**0.221
سطح معناداری دو دامنه	0.041
تعداد	300

بررسی ضرایب همبستگی مشاهده‌شده بین معناداری در کار و انگیزش درونی کارکنان آموزش‌وپرورش شهرکرد نشان‌دهنده رابطه مثبت و معنادار بین عضویت سازمانی و انگیزش درونی با مقدار *r= 0.221* است؛ بنابراین فرضیه ویژه پنجم پژوهش تایید می‌گردد و بین عضویت سازمانی و انگیزش درونی کارکنان آموزش‌وپرورش شهرکرد رابطه وجود دارد.

فرضیه ۶- بین ایمان دینی و انگیزش شغلی کارکنان آموزش‌وپرورش شهرکرد رابطه وجود دارد.

جدول ۷- ماتریس همبستگی رابطه بین ایمان دینی با انگیزش شغلی کارکنان آموزش‌وپرورش شهرکرد.

Table 7- Correlation matrix of the relationship between religious faith and job motivation of education workers in Shahrekord.

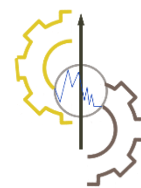
ماتریس همبستگی	انگیزش شغلی کارکنان آموزش‌وپرورش
ضریب همبستگی	**0.350
سطح معناداری دو دامنه	0.002
تعداد	300

بررسی ضرایب همبستگی مشاهده‌شده بین تعهد سازمانی و انگیزش درونی کارکنان آموزش‌وپرورش شهرکرد نشان‌دهنده رابطه مثبت و معنادار بین تعهد سازمانی و انگیزش درونی با مقدار *r=0.350* است؛ بنابراین، فرضیه ویژه ششم پژوهش تایید می‌گردد و بین ایمان دینی و انگیزش درونی کارکنان آموزش‌وپرورش شهرکرد رابطه وجود دارد.

۶- نتیجه‌گیری

نگاهی دوباره به معنویت نشان می‌دهد که تعاریف مختلفی در مورد آن وجود دارد و توافق واحدی در مورد آن وجود ندارد؛ بنابراین اصطلاح رهبری معنوی نیز تعریف مشخصی ندارد و هر نویسنده‌ای از دیدگاه متفاوتی به این مساله نگریسته است. نگاهی به تعریف این اصطلاح در سازمان نشان می‌دهد که همه صاحب‌نظران و محققان در این زمینه به موثر و مفید بودن آن در سازمان یا گروه اشاره دارند و معتقدند که اگر رهبر از شاخص‌های معنوی در شیوه رهبری خود استفاده کند، می‌تواند میزان مقبولیت خود و هم‌چنین موفقیت سازمان را افزایش دهد. جنبه دیگر کاربرد شاخص‌های معنویت را می‌توان جنبه انگیزشی آن دانست زیرا از طرفی رهبر با استفاده از شاخص‌های معنویت در سازمان یا گروه یک نوع انگیزش درونی برای خود و از طرفی دیگر زمینه‌ای برای انگیزش بیرونی پیروانش

فراهم می‌کند. در این پژوهش نیز به بررسی رابطه بین ابعاد رهبری معنوی و انگیزش شغلی کارکنان آموزش‌وپرورش شهرستان شهرکرد پرداخته شد.



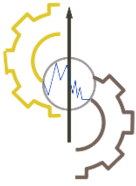
با توجه به یافته‌های تحقیق می‌توان چنین نتیجه‌گیری نمود که بین ابعاد رهبری معنوی (چشم‌انداز سازمانی، عشق به نوع‌دوستی، ایمان به کار، معناداری در کار و عضویت سازمانی و ایمان دینی) انگیزش شغلی کارکنان آموزش‌وپرورش شهرکرد رابطه معناداری وجود دارد و بین تعهد سازمانی و بهره‌وری با انگیزش شغلی کارکنان آموزش‌وپرورش شهرکرد رابطه معنادار وجود ندارد. درنهایت نتایج نشان می دهد که رهبری معنوی باعث انگیزش شغلی کارکنان آموزش‌وپرورش شهرکرد می‌شود یعنی سازمان‌هایی که از رهبران معنوی برخوردارند می‌توانند با ایجاد انگیزه در کارکنان، ارایه اطلاعات به آنان و با تفویض اختیارات، آنان را در فرآیند تصمیم‌گیری‌های سازمان مشارکت دهند و موجبات انگیزش شغلی آنان را فراهم آورند. به‌عبارتی‌دیگر رهبران معنوی با فراهم نمودن زمینه‌های مساعد و پشتیبانی‌کننده به کارکنان آموزش‌وپرورش شهرکرد نشان می‌دهد که آن‌ها می‌توانند با کوشش در جهت تحقق اهداف سازمان آموزش‌و-پرورش شهرستان شهرکرد، نیازها و هدف‌های خود را برآورده سازند و توانایی‌های بالقوه خود را آشکار کنند. چشم‌انداز سازمانی نیز باعث انگیزش شغلی کارکنان می‌شود یعنی ماموریت‌ها و اهداف سازمان در هر مجموعه‌ای برای هدایت عمومی فعالیت‌های سازمان به سمت‌وسوی موردنظر سازمان است. معمولا این‌گونه اهداف در سطح رسالت‌ها، ماموریت‌ها و در سطح عملیاتی و کاربردی توسط هدف‌گذاران که در هر سازمانی متناسب با فرهنگ و سبک مدیریت سازمانی می‌تواند متغیر باشند، تعریف می‌گردند. چگونگی و نحوه تعیین اهداف و ماموریت‌های سازمان و سطح اهداف فردی کارکنان ازجمله مسایل مهمی است که می‌تواند نقش بسیار عمده‌ای را در تحقق اهداف سازمان و درنهایت، موفقیت سازمان آموزش‌وپرورش شهرکرد ایفا کند. لذا، آشکارسازی اهداف و چشم‌انداز سازمان آموزش‌وپرورش شهرکرد سبب می‌گردد فرد تصویری مثبت از موفقیت‌های آتی خود کسب کند. این تصویر مثبت از آینده احساس شایستگی و احساس موثر بودن فرد را افزایش داده، بر احساس معناداری تاثیرگذار خواهد بود و باعث انگیزش شغلی فرد می‌شود.

عشق به نوع‌دوستی نیز باعث انگیزش شغلی کارکنان آموزش‌وپرورش شهرکرد می‌شود یعنی رهبران معنوی از طریق رواج فرهنگ نوع‌دوستی در دانشگاه باعث شکل‌گیری شبکه‌های ارتباطی غیررسمی میان افراد می‌شود که این به‌نوبه خود باعث افزایش حس مشارکت افراد و هم‌چنین افزایش حس مسئولیت در افراد می‌شود. هم‌چنین ایمان به کار باعث انگیزش شغلی کارکنان آموزش‌وپرورش شهرکرد می‌شود. بدین‌صورت که اعتقادات معنوی افراد و ایمان آن‌ها به کار باعث می‌شود که افراد خود را علاوه بر معنوی بودن در محیط کار ازلحاظ شغلی و تخصصی تقویت و توسعه دهند و موجبات سلامتی زیستی و روانی خود را فراهم آورند. درواقع معناداری در کار شامل تطابق بین الزامات نقش و شغل ازیک‌طرف و اعتقادات، ارزش‌ها و رفتارها از طرف دیگر است. بدون درنظر گرفتن اجبارهای سازمانی افراد تمایل به تلاش برای اهدافی دارند که برای آن‌ها دارای مفهوم باشد. درواقع کارکنان ترجیح می‌دهند با کسانی کار کنند که ارزش‌های مشابهی با آن‌ها داشته باشند. این امر به دلیل اطمینان خاطر افراد نسبت به حمایت‌های اجتماعی از سیستم ارزشی‌شان صورت می‌گیرد. زمانی‌که کارکنان آموزش‌وپرورش شهرکرد با اهداف بی‌معنی مواجه می‌شوند شروع به دفاع از منافع خود می‌نمایند؛ بنابراین، معناداری در کار نیز باعث انگیزش شغلی کارکنان می‌شود. این‌که افراد احساس می‌کنند که می‌توانند در تعیین سمت‌وسوی آتی واحد کاری‌شان نقش داشته باشند و باید عملکرد بهتری از خود به نمایش گذارند و کار آن‌ها ازنظر مدیران و رهبران سازمان آموزش‌وپرورش شهرستان شهرکرد و همکارانشان دارای اهمیت می‌باشد، مبین عضویت فرد در سازمان می‌باشد که این احساس، یعنی عضویت در سازمان موجبات انگیزش شغلی کارکنان را فراهم می‌آورد؛ بنابراین فرضیه آخر پژوهش بین ایمان دینی و انگیزش درونی کارکنان آموزش‌وپرورش شهرکرد رابطه وجود دارد و در تبیین آن می‌توان این‌گونه بیان داشت که اعتقادات مذهبی و معنوی کارکنان باعث رشد شخصیتی در آن‌ها می‌شود و سازمانی‌که ایمان دینی کارکنانش قوی باشد زمینه مساعدی را برای پیشرفت خواهد داشت و ازلحاظ بنیادی پله‌های ترقی و شکوفایی را می‌پیماید.

نتایج این تحقیق با نتایج تحقیقات جعفری و همکاران [40]، بخشی علی‌آبادی و همکاران [12]، فرای و کوهن [23]، فرای و همکاران [25] همسویی دارد. نتایج به‌دست‌آمده با نتایج میتروف ودنتون [24] همسویی ندارد؛ زیرا آن‌ها مذهب را موضوع نامناسبی برای مباحث کاری تشخیص دادند.

ذاکری [39] به بررسی رابطه مولفه‌های رهبری معنوی و انگیزش شغلی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه شهید بهشتی تهران پرداخته است. نتایج نشان می‌دهد که تمامی ابعاد رهبری معنوی رابطه معناداری با انگیزش شغلی دارند. ابعاد رهبری معنوی در تعامل با یکدیگر

درمجموع ۲٤% از واریانس انگیزش شغلی را تبیین می‌کنند.



با توجه به رابطه بین چشم‌انداز سازمانی و انگیزش درونی پیشنهاد می‌شود جلساتی را برای آگاهی دادن کارکنان در خصوص چشم‌انداز آموزش‌وپرورش فراهم نمایند و در این جلسات ماموریت و رسالت آموزش‌وپرورش را به‌طور روشن بیان و چگونگی دستیابی به اهداف سازمان را روشن سازند.

با توجه به وجود رابطه بین عشق به نوع‌دوستی و انگیزش درونی پیشنهاد می‌شود با رواج فرهنگ عشق به نوع‌دوستی در آموزش‌وپرورش، موجبات انگیزش درونی اعضا را فراهم نمایند. مدیران بدین‌منظور باید همواره برنامه‌هایی جهت قدردانی از خدمات اعضا ترتیب دهند و هم‌چنین زمانی‌که اعضا با مشکلاتی روبه‌رو هستند آن‌ها از مساعدت نمایند و نسبت به آن‌ها رازدار و وفادار باشند.

با توجه به رابطه بین معناداری در کار و انگیزش پیشنهاد می‌شود به اعضا یادآور شوند که کار آنان از ارزش و اهمیت برخوردار است و شرایطی نافراهم آورند که آن‌ها تمام توانمندی‌های خود از به‌کارگیرند. در این خصوص مدیران باید در به‌کارگیری اعضا علایق و استعداد را نیز مدنظر قرار دهند.

با توجه به رابطه بین ایمان به کار و انگیزش درونی پیشنهاد می‌شود افراد را در پست‌هایی که ازنظر هدف با اهداف فردی آن‌ها مشابهت دارد، به‌کارگیرند تا همسو بودن اهداف فردی و اهداف شغلی باعث انگیزش درونی آن‌ها شود.

با توجه به رابطه بین عضویت سازمانی و انگیزش درونی پیشنهاد می‌شود با سهیم کردن اعضا در تعیین سمت‌وسوی آتی واحد کاریشان باعث شوند آن‌ها عملکرد بهتری از خود به نمایش بگذارند. با ارزش نهادن به کار آن‌ها در سازمان باعث ایجاد حس عضویت در آن‌ها شوند و موجبات انگیزش درونی را فراهم آورند.

با توجه به رابطه بین ایمان دینی و انگیزش درونی پیشنهاد می‌شود فرایند رهبری خود را در کار و رسیدن به اهداف سازمانی یا گروهی خلاصه نکنند، بلکه باید زمانی را به‌منظور انجام فعالیت‌های دینی و ارزشی برای اعضای خود درنظر بگیرند و در رفتار با آن‌ها سیره ائمه را به‌کارگیرند تا بدین ترتیب، آن‌ها را مجهز گردانند.

تشکر و قدردانی

از تمام کسانی که من را در انجام این پژوهش یاری رساندند، کمال تشکر را دارم.

منابع مالی نویسندگان

از هیچ منبع مالی جهت تدوین پژوهش استفاده ننموده‌اند.

تعارض با منافع نویسندگان

در پژوهش حاضر هیچ تعارض منافعی ندارند.

منابع

[1] Abbasi Esfanjani, H., & Barzegar Valilo, M. (2019). Analysis of the relationship spiritual leadership and performance with the mediating role of organizational identity in the Social Security Organization of East Azerbaijan Province. *Public organizations management*, *7*(2), 97-114. (**In Persian**). DOI: 10.30473/ipom.2019.41595.3272

[2] Najafi, M., Hakim Shafaei, H., & Yarmohammadzadeh, P .(2009). *Leadership and management of the organization from the perspective of Islam*. University of Medical Sciences and Health Services. (**In Persian**). https://lib.ui.ac.ir/inventory/1/88397.htm

[3] Abedi Jafari, H., & Rastegar, A. A. (2007). The emergence of spirituality in organizations. *Iranian journal of management sciences*, *5*(2), 99-121. (**In Persian**). https://www.sid.ir/paper/130359/fa

[4] Afsar, B., Badir, Y., & Kiani, U. S. (2016). Linking spiritual leadership and employee proenvironmental behavior: The influence of workplace spirituality, intrinsic motivation, and environmental passion. *Journal of environmental Psychology*, 45, 79-88.

[5] Chen, C. Y., & Yang, C. F. (2012). The impact of spiritual leadership on organizational citizenship behavior: A multi-sample analysis. *Journal of business ethics*, *105*, 107-114.

[6] Allameh, S. M., Shabani Naft Chali, J., Khazaei Pool, J., Varij Kazemi R., & Amani, M. (2014) Presenting a model of communication structure between perceived spiritual leadership with commitment, citizenship behavior and nurses' performance. *Quarterly journal of nursing management*, *3*(2), 52-60 . (**In Persian**). https://oa.mg/work/1597145393

[7] Alwani, S. M. (2005). *General management*. Nashr-e Ney. (**In Persian**). https://nashreney.com/author-book/

[8] Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at work: a conceptualization and measure. *Journal of management inquiry*, *9*(2), 134-145.

[9] Askari Masouleh, S., Mahdavi Koochaksaraei, H., Saeedi, N., & Mousavian, S. (2013). Studying the relationship between spiritual leadership and job satisfaction. *Elixir International Journal*, 56, 13476-13480.

[10] Bahmani, A., Mousavi Davoodi, S. M., & Almasi, M. (2018). Correlation between spiritual leadership, job motivation and organizational trust of nurses and staff of Dr. Heshmat Rasht Government Hospital. *Health promotion management quarterly*, *8*(3), 27-34 . (**In Persian**). http://jhpm.ir/article-1-953-fa.html

[11] Baker-Doyle, K. J., & Yoon, S. A. (2020). The social side of teacher education: implications of social network research for the design of professional development. *International journal of educational research*, *101*, 101563. https://doi.org/10.1016/j.ijer.2020.101563

[12] Bakhshi Aliabadi, H., Nowruzi, D., & Hosseini, Z. S. (2005). Effective factors on the creation of job motivation of the faculty members of Rafsanjan University of Medical Sciences. *Iranian journal of medical education*, *4*(12), 33-41. (**In Persian**). https://ijme.mui.ac.ir/article-1-26-fa.pdf

[13] Behrangi, M. R. (2001). *Educational and school management*. Kamal Tarbiat Publishing. (**In Persian**). https://www.gisoom.com/book/11114823/

[14] Beykzad, J., Jafari, S., & Asherlus, V. (2010). Spiritual leadership. *Bimonthly human resources*, *2*(10), 28.

[15] Cadozier V. (2018). *The moral profession: a study of moral development and professional ethics of faculty* (Dissertations, University of Texas). http://hdl.handle.net/2152/10560

[16] Chen, C. Y., Chen, C. H. V., & Li, C. I. (2013). The influence of leader's spiritual values of servant leadership on employee motivational autonomy and eudaemonic well-being. *Journal of religion and health*, *52*, 418-438.

[17] Collins, J. C., & Porras, J. (2005). *Built to last: Successful habits of visionary companies*. Random House.

[18] Covey, S. R. (1998). *Principal centered leadership*. Simonard Schuster.

[19] Eisenbach, R., Waston, K., & Pillai, R. (1999). Transformational leadership in the context of organizational change. *Journal of organizational change management*, *12*(2), 8088-8090.

[20] Espinosa-Méndez, J. C., Contreras-Torres, F. V., Esguerra-Pérez, G. A., & Fierro, I. (2017). Validación preliminar del modelo de liderazgo espiritual de Fry en trabajadores colombianos y ecuatorianos. *Acta colomb psicol*, *20*(1), 190-202.

[21] Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The leadership quarterly*, *14*(6), 693-727.

[22] Hodge, D. R., & Gregory, J. D. (2017). Spirituality. *Reference module in neuroscience and biobehavioral psychology*, *12*, 7-31.

[23] Fry, L. W., Hannah, S. T., Noel, M., & Walumbwa, F. O. (2014). Retraction notice to "Impact of spiritual leadership on unit performance. *The leadership quarterly*, *5*(25), 1073-1074.

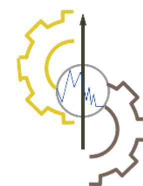
[24] Mitroff, I. A., & Dentone, E. A. (1999). *A spirituality audit of corporate America: a hard look at spirituality*. John Willy Son.

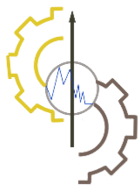
[25] Fry, L. W., Hannah Sean, T., Noel, M., & Walumbwa, F. O. (2011). Impact of spiritual leadership on unit perfopmance. *The leadership quarterly*, *22*, 259-270.

[26] Yang, M., & Fry, L. (2018). The role of spiritual leadership in reducing healthcare worker burnout. *Journal of management, spirituality & religion*, *15*(4), 305-324.

[27] Kafi, B. (2006). *A view on human resource management*. Faraz Andish Sabz Publications. (**In Persian**). https://www.gisoom.com/book/1363700/

[28] Kahrobaei, S ., & Mortazavi, S. (2016). Investigating the effect of spiritual leadership on organizational justice through the mediating role of spiritual health. *Journal of public management research*, *26*, 1-22. (**In Persian**). https://ensani.ir/fa/article/download/344781





[29] Korac- Kakabadse, N., Kouzmin, A., & Kakabadse, A. (2002). Spirituality and leadership praxis. *Journal of managerial psychology*, *17*(3), 165-182.

[30] Lotfi, H, Jafari, P., & Arasteh, H. (2018). Provide a model for the development of spiritual leadership in students. *Journal of educational leadership and management research*, *7*(15), 35-68. (**In Persian**). https://ensani.ir/fa/article/download/417929

[31] Mousavi, S. N., Ghafourian, A., Shariatnejad, A., & Akbari, F. (2020). The relationship between spiritual leadership and psychological capital and spirituality at work in order to achieve work ethic in the organization. *Ethics in science and technology*, *15*(2), 150-157. (**In Persian**). https://ethicsjournal.ir/article-1-1867-fa.html

[32] Sadeghifar, J., Fazeli, M., Keramat Manesh, F., Tolide, Z., & Mousavi, S. M. (2014). The Relationship between spiritual leadership and job motivation among teachers of Payame Noor University of Ilam. *Bioethics*, *4*(12), 31-47. (**In Persian**). https://journals.sbmu.ac.ir/be/article/view/13838

[33] Sorni, H., & Ershad, M. (2018). The effect of spirituality in the workplace on increasing job motivation of employees in the southwest region of air defense. *Military science and technology*, *15*(48), 99-119. (**In Persian**). https://ensani.ir/fa/article/download/422443

[34] Shah Mohammadi, A., Ardalan, M. R., Zandi, K., Seif Panahi, H., & Faizi, K. (2017). The relationship between spiritual leadership and job involvement. *Quarterly journal of human resources studies*, *6*(23), 45-66.

[35] Gholipour, A. (2007). *Organizational behavior management (individual behavior).* Samat Publications. (**In Persian**). https://samt.ac.ir/fa/book/303/

[36] Taghizadeh, H., & Shukri, A.(2014). Investigating the effect of spiritual leadership on organizational justice and organizational commitment of Ardabil Gas Company employees. *Journal of human resources management in the oil industry*, *6*(9), 227-255. (**In Persian**). https://ensani.ir/fa/article/download/464508

[37] Sepahvand, R., Nasr Esfahani, A., Arefnejad, M., & Sobhani, M. (2013). Impact leadership spiritual motivation internal staff. *Perspective government management*, *13*, 107-127. (**In Persian**). https://jpap.sbu.ac.ir/article_94807.html

[38] Taban, M., Javanmard, B., Mohammadi, E., & Wise, S. M. (2013). Study of the relationship between spiritual leadership and job motivation of Ilam University staff. *Culture in Islamic university*, *3*(2), 229-248. (**In Persian**). https://www.noormags.ir/view/fa/articlepage/1066228/

[39] Zakeri, A. (2011). *A Study of the Relationship between the Components of Spiritual Leadership and Job Motivation of the Faculty Members of Shahid Beheshti University of Tehran* (Master Thesis, University of IsfahaN). (**In Persian**). https://elmnet.ir/Article/10510828-15129/

[40] Giorian, H., Dindarfargoosh, F., & Charmian, A (2011). Explaining spiritual leadership and the relationship between leader and follower. *Management quarterly*, *8*(24), 79-70. (**In Persian**). https://www.sid.ir/fA/Journal/ViewPaper.aspx?id=163998

[41] Larson, L. L. (2004). Internal auditors and job stress. *Managerial auditing journal*, *19*(9), 1119-1130.

[42] Ali, N. N. K., & Tang, S. Y. (2016). Does multiple leadership styles mediated by job satisfaction influence better business performance? Perception of MNC employees in Malaysia. In *SHS Web of Conferences* (Vol. 23, p. 02005). EDP Sciences.

[43] Mihalcea, A. (2013). The impact of leader's personality on employees' job satisfaction. *Procedia-social and behavioral sciences*, *78*, 90-94.

[44] Holloway, M. (2015). Spirituality. *International encyclopedia of the social & behavioral sciences*, *8*, 285-290.

[45] Seyed Javadin, R. (2010). *Organizational behavior management*. Negah Danesh Publications. (**In Persian**). https://mehrabanshop.ir/